

УДК 331.104.22

С. В. Радыгина, кандидат экономических наук, доцент
Удмуртский государственный университет, г. Ижевск

ТРАНСФОРМАЦИЯ ФАКТОРОВ, ПОБУЖДАЮЩИХ К ТРУДУ, НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ*

В 90-х годах XX века в теории управления происходит изменение общей парадигмы управления. Персонал начинают рассматривать как основной ресурс компании, определяющий успех деятельности всей организации.

Трудовая эффективность является сравнительно новым понятием, сочетающим в себе как производительность труда и эффективность труда сотрудника с точки зрения работодателя, так и комфортность рабочей атмосферы с точки зрения самого работника, недопускающей эмоционального выгорания сотрудника и способствующего его работе в эффективном режиме длительное время.

Ключевые слова: управление персоналом; производительность труда; мотивация труда.

Введение

Общеизвестным является выражение о том, что семья – это ячейка общества. В то же время реалии современной жизни таковы, что большую часть сознательной жизни человек проводит не в окружении семьи, а на работе, в трудовом коллективе.

Таким образом, трудовой коллектив является ячейкой современного общества. В целях повышения производительности и результативности труда руководство организации стремится сделать время пребывания сотрудников на рабочих местах максимально эффективными. Комфортность среды пребывания и организация взаимоотношений в трудовом коллективе в современной экономической науке рассматриваются как факторы трудовой мотивации и как механизм повышения трудовой эффективности.

Трудовая эффективность – это такое состояние трудового коллектива, которое сочетает в себе, с одной стороны, высокую производительность труда и эффективность труда сотрудников с точки зрения работодателя, с другой – комфортность рабочей атмосферы с точки зрения работников.

Для выработки идеального механизма воздействия руководителя на сотрудников, обеспечивающего максимизацию трудовой эффективности сотрудников и повышение комфорта атмосферы в коллективе, важным является выявление факторов, побуждающих человека к труду, их ранжирование по мере важности и значимости с точки зрения оценок социальной среды.

Основная часть

В России первым исследователем, рассмотревшим вопрос отношения к труду рабочих, является Андрей Григорьевич Здравомыслов. В 1967 г. впервые в России было проведено подробное обследование удовлетворенности работой, специальностью, осознания ценности труда на основе репрезентативного опроса и серии интервью. Было обработано по весьма подробной и сложной программе 2665 анкет, полученных в ходе стандартизированного опроса молодых (до 30 лет) рабочих, занятых на 25 промышленных предприятиях [1]. В результате анализа данных были проверены несколько гипотез,

направленных на объяснение изменений мотивации труда.

Исследованиям управления системой мотивации сотрудников посвящен целый ряд научных работ отечественных и зарубежных ученых.

Ключевым моментом, создающим предпосылку для мотивации труда, является наличие у сотрудника неудовлетворенной потребности. Суть мотивации заключается в создании системы, в которой, осуществляя эффективную для организации и общества трудовую деятельность, сотрудник попутно реализует свою индивидуальную неудовлетворенную потребность.

Существующие теоретические модели мотивации в зарубежной науке можно условно подразделить на два укрупненных блока: теории содержания мотивации (К. Альдерфер, Ф. Герцберг, А. Маслоу, Д. МакКлелланд) и теории процесса мотивации (С. Адамс, В. Врум, Э. Локк, Л. Портер – Э. Лоулер и Б. Скиннер). Первые изучали содержание мотивации, т. е. пытались идентифицировать факторы во внутриличностной или рабочей среде, побуждающие людей к трудовой деятельности. Процессуальные теории сосредоточены на изучении самого процесса мотивации.

Обобщив ключевые теории содержания мотивации, можно сформулировать следующие факторы, влияющие на мотивацию:

- уровень интеллектуального развития личности;
- моральный и духовный уровни развития личности;
- волевой уровень развития личности, оценивающий способность индивида осознанно направлять свою деятельность на достижение определенных им целевых ориентиров в условиях сопротивления окружающей среды, внешнего давления социальной среды на индивида.

Подтверждением данного вывода являются результаты социологического исследования, направленного на выявление наибольшей мотивации к трудовой деятельности через измерение средней продолжительности рабочего дня. Проведенный в 2003 г. в России анализ [2] продолжительности рабочего дня у лиц, не получающих пенсию, позволил сделать

вывод, что основными объективными параметрами, влияющими на этот показатель, являются образование, пол и место жительства. Наименьшая продолжительность рабочего дня характерна для женщин с высшим образованием, проживающих в селе (около 7,6 часа). Наиболее продолжительный рабочий день зафиксирован у мужчин со средним общим или средним специальным образованием, проживающих в городе (около 11 часов). Для женщин с высшим образованием, проживающих в городе и работающих на государственных предприятиях, продолжительность рабочего дня составила около 8 часов.

Обобщающий элемент теорий процесса мотивации заключается в том выводе, что становление человека происходит как результат его взаимодействия с социумом. Успешность социального взаимодействия предпрещает оценку индивидом степени достижения или недостижения им удовлетворения его потребности.

Так, например, удовлетворенность уровнем заработной платы у индивидов наступает не тогда, когда получаемого жалования достаточно для удовлетворения базовых потребностей в пище, одежде и жилье, а в случае оценки членами окружающей индивида социальной группы его уровня дохода в качестве достаточного или выше среднего значения по исследуемой группе.

К. Альдерфер [3] выделил три основных уровня потребностей:

- биологический, включающий потребность в пище, жилище, удовлетворении полового влечения;
- морально-эстетический, подразумевающий духовное развитие личности;
- социальный, реализуемый через социальный статус, власть и престиж.

Теория Дж. Хоманса «...рассматривает социальное поведение как обмен деятельностью, осязаемый или неосязаемый, приводящий к большему или меньшему вознаграждению и издержкам, в котором участвуют, по крайней мере, два человека». Социальное поведение представляет собой обмен ценностями как материальными, так и нематериальными, например, знаками одобрения или престижа. Хоманс утверждает, что любое действие мотивировано надеждой на вознаграждение [4].

Э. Мэйо [5] обнаружил, что «...четко разработанные рабочие операции и хорошая заработная плата не всегда вели к повышению производительности труда». Он отметил, что взаимоотношения, возникавшие в ходе взаимодействия между людьми, по эффективности воздействия на удовлетворенность трудовой деятельностью часто превосходили усилия руководителей по созданию улучшений условий труда.

А. Г. Здравомыслов в 1967 г. впервые в России провел подробное исследование по изучению удовлетворенности работой, специальностью, осознания ценности труда на основе репрезентативного опроса и серии интервью. Было обработано по весьма подробной и сложной программе 2665 анкет, полученных в ходе стандартизированного опроса молодых (до 30 лет) рабочих, занятых на 25 промышленных

предприятиях [6]. В результате анализа данных были проверены несколько гипотез, направленных на объяснение изменений мотивации труда.

В своем труде «Человек и его работа» А. Г. Здравомыслов описывает важное открытие о пороге удовлетворенности заработной платой. Автор описывает результаты социологического опроса, направленного на выявление порога повышения заработной платы, который способен был бы оказать стимулирующее воздействие. Важным с практической точки зрения является вывод о том, что для позитивной оценки сотрудником усилия администрации в повышении уровня оплаты труда последний должен быть повышен не менее чем на 7 %. Меньшее повышение большинство опрошенных воспринимает как издевку и это не влечет за собой стимулирующего эффекта к трудовой деятельности [7].

При этом материальная сторона трудовой деятельности является важным, но не единственным мотивом и не решающим. К такому выводу приходит А. Г. Здравомыслов, выделяя еще ряд факторов и выстраивая их в иерархию. Ученый отмечает, что «...человек всегда сопоставляет свою психофизиологическую энергию, физические затраты, степень своей усталости и те отношения, которые складываются в рабочей среде, в коллективе, с начальством, с кем он может поговорить по душам или выйти перекурить. Это очень важно для него, и человек вовсе не исходит из одних только денег [8]».

В современных исследованиях, проведенных в частности Дэном Миллером, выявлено, что в XXI веке вновь происходит переоценка ценностей и мотивов, побуждающих человека к труду и влияющих на оценку человеком своего труда. По мнению Д. Миллера [9], материальные ценности и размер заработка отходят в системе мотивов на второй план, уступая фактору «социальной значимости работы, возможности быть полезным обществу».

Таким образом, придание трудовой функции индивида статуса общественно полезной деятельности приводит к повышению его оценки своей социальной роли и повышает ценность осуществляемой работы в сознании индивида.

Выводы

Сущность человека как носителя индивидуального сознания на видовом уровне ограничена его биологическими потребностями, а на социальном формируется под влиянием поведенческих стереотипов, которые базируются на общепринятых в социальной среде обитания индивида нормах и критериях поведения. Через формирование данных стереотипов и норм поведения в конкретных исторических условиях осуществляется управление не только трудовой деятельностью, но и мотивами, по которым она добровольно осуществляется индивидами. Так, оказывая воздействие на восприятие человеком его трудовой деятельности и его роли в деятельности коллектива, можно изменить его самооценку и совместить реализацию общественно полезных целей с удовлетворением личных потребностей индивида.

Оценка индивидом уровня удовлетворения своих потребностей происходит через призму социальных стереотипов и через отражение оценки успешности его трудовой деятельности другими членами социума.

При этом четко отслеживается тенденция к росту требований в части содержательности труда, запрос на обеспечение социальной полезности осуществляемой трудовой деятельности. Данные трансформации также необходимо учитывать руководителям организаций при выстраивании эффективной системы управления мотивацией сотрудников для повышения производительности труда в организации.

Библиографические ссылки

1. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после : учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
2. Воронин Г. Л. Человек и его работа: начальный период капитализации труда в постсоветской России // Вестн. Нижегород. гос. ун-та им. Н. И. Лобачевского. Сер. «Социология и социальные науки». – 2014. – № 1 (33). – С. 22–28.
3. Тургужанова А. Г., Какимжанов З. Р. Мотивация с точки зрения социологии // Вестн. КАСУ. – 2015. – № 4. – С. 94.
4. Решетников А. В., Шамиурин В. И. Социально-исторический портрет лидера организации. – М. : КноРус, 2017 – С. 106.
5. Житенев В. Б. Общественное мнение в социальном управлении. – Новосибирск, 2017. – 386 с.
6. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после.
7. Здравомыслов А. Г. Человек и его работа. Социологическое исследование. – М. : Мысль, 1967
8. Здравомыслов А. Г. Меня никогда не интересовало коллективное производство идей. Интервью // Экономическая социология. – Январь 2008. – Т. 9. № 1. – www.ecsoc.msses.ru
9. Миллер Д. Слишком занят, чтобы жить! – М. : АСТ, 2014. – 221 с.

S. V. Radygina, PhD in Economics, Associate Professor
Udmurt state university, Izhevsk

TRANSFORMATION OF FACTORS INSPIRING TO WORK, AT THE PRESENT STAGE

In the nineties the XX centuries in the theory of management there is a change of the general paradigm of management. The personnel begin to be considered as the main resource of the company defining success of activity of all organization.

The labor efficiency is rather new concept combining labor productivity and efficiency of work of the employee from the point of view of the employer and the comfort of the working atmosphere from the point of view of the worker which is not allowing emotional burning out of the employee and promoting his work in the effective mode a long time.

Keywords: human resource management; labor productivity; motivation of work.